

Kommunstyrelsens arbetsutskott

Tid: Tisdag den 17 mars 2026, kl. 14:00-15:22
Plats: Kanholmsfjärden

Beslutande: Se sidan två
Ersättare: Se sidan två
Övriga deltagare: Se sidan två

Utses att justera: Deshira Flankör (M)

Justeringens tid och plats: Tisdagen den 24 mars 2026
Kommunhuset, Skogsbo

Protokollet innehåller: § 1 - 7

Ordförande:

Carl Kangas (S)

Justerare:

Deshira Flankör (M)

Sekreterare:

Therese Gustafsson

ANSLAGSBEVIS

Justeringen har tillkännagivits genom anslag på kommunens anslagstavla

Datum när
anslaget sätts
upp 2026-03-31

Datum när
anslaget tas ner 2026-04-24

Förvaringsplats
för protokoll
Kommunhuset,
Skogsbo

Underskrift:

Beslutande

Carl Kangas (S), ordf.
Kristina Lång (C), 1 v.ordf.
Deshira Flankör (M), 2 v.ordf.
Sam Assadi (S)
Pontus Tengby (MP)
Thorulf Empfevik (-)
Rogier Krona (M)

Tjänstgörande ersättare

Linda Nygren (S) ersätter Amie Kronblad (L)

Ersättare

Miranda Ahlers (C)
Siv Strömbäck (MP)
Cecilia Lindberg (M)
Markus Schill (M)

Övriga deltagare

Viktoria Callenmark
Lars Enberg
Pia Larsson
Ylva Thyren
Malin Fornander
Jan Rönnberg §7
Therese Gustafsson

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande



Innehållsförteckning

§ 1 Godkännande av dagordning 2026-03-17	4
§ 2 Uppföljning av frisknärvaro 2025	5
§ 3 Årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete 2025	6
§ 4 Återrapportering av handlingsplaner utifrån resultatet från medarbetarundersökningen 2025	7
§ 5 Lönetransparensdirektivet: status i arbetet	8
§ 6 Uppföljning jämställdhetsintegrering	9
§ 7 Återkoppling schemalagd återhämtning	10

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande



§ 1

Dnr: 2026KS/0315

Godkännande av dagordning 2026-03-17

Beslut

Dagordningen godkänns.

Beslutsnivå

Kommunstyrelsens arbetsutskott

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande



§ 2

Dnr: 2026KS/0283

Uppföljning av frisknärvaro 2025

Beslut

Informationen noteras.

Beslutsnivå

Kommunstyrelsens arbetsutskott

Ärendebeskrivning

Pia Larsson, enhetschef HR, informerar utskottet om frisknärvaron 2025 som uppnått måluppfyllelsen, samt om det fortsatta arbetet med att förhindra och minska sjukfrånvaron.

Larsson berättar bland annat om:

- Det aktiva arbetet med rehabilitering som bidragit till mindre långtidssjukskrivningar.
- Arbetet med tidiga insatser för medarbetare med frekvent korttidsfrånvaro.
- Implementering av pulsmätningen och arbetet med att stärka friskfaktorer.
- Arbetet med den årliga uppföljningen och det systematiska arbetsmiljöarbetet

Därtill informerar Larsson om att följande blir fokusområden för 2026:

- Arbetsmiljö
- Sjukfrånvaro
- Kränkande särbehandling
- Karriärvägar

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande



§ 3

Dnr: 2026KS/0284

Årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete 2025

Beslut

Informationen noteras.

Beslutsnivå

Kommunstyrelsens arbetsutskott

Ärendebeskrivning

Pia Larsson, enhetschef HR, informerar om det systematiska arbetsmiljöarbete 2025 utifrån vilka styrkor och utmaningar som finns.

Larsson lyfter att arbetsgivaren tillsammans med skyddsombud och skyddsgrupper går igenom checklistor för att se vad som uppfylls respektive inte uppfylls i enlighet med arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2023:1). Ett förslag med förbättringsåtgärder håller på att arbetas fram utifrån det som inte uppfylls.

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande



§ 4

Dnr: 2026KS/0285

Återrapportering av handlingsplaner utifrån resultatet från medarbetarundersökningen 2025

Beslut

Informationen noteras.

Beslutsnivå

Kommunstyrelsens arbetsutskott

Ärendebeskrivning

Pia Larsson, enhetschef HR, informerar utskottet om resultatet från medarbetarundersökningen 2025 och lyfter följande områden som behöver arbetas vidare med:

- Arbetsbelastning och återhämtning
- Hantering av kränkningar och trakasserier

Larsson informerar vidare om kommunövergripande åtgärder samt fokusområden för kontoren som gäller bl.a. handlingsplaner och samarbeten.

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande



§ 5

Dnr: 2026KS/0286

Lönetransparensdirektivet: status i arbetet

Beslut

Informationen noteras.

Beslutsnivå

Kommunstyrelsens arbetsutskott

Ärendebeskrivning

Ylva Thyren, förhandlingsansvarig HR, informerat utskottet om lönetransparensdirektivet som föreslås börja gälla från och med den 1 januari 2027.

Thyren berättar bl.a. om:

- Lönetransparensdirektivet innebär för arbetsgivaren och medarbetarna.
- Åtgärder som arbetsgivaren behöver implementera till följd av lönetransparenskravet.

Kommundirektör Viktoria Callenmark kompletterar med att lönetransparensdirektivet ger arbetsgivaren en påbjuden riktning för löneöversynsarbetet bland annat avseende lönespridning som är ett område där kommunen behöver analysera förutsättningarna för att nå en ökad spridning.

Statusen gällande lönetransparensdirektivet ska följas upp igen vid nästa sammanträde med kommunstyrelsens arbetsutskott.

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande



§ 6

Dnr: 2026KS/0287

Uppföljning jämställdhetsintegrering

Beslut

Informationen noteras.

Beslutsnivå

Kommunstyrelsens arbetsutskott

Ärendebeskrivning

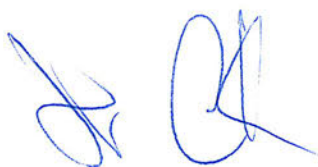
Malin Fornander, strateg vid stabsenheten, informerar utskottet om jämställdhetsintegreringsarbetet som handlar om att planera och utforma välfärden och servicen så att det bidrar till jämlika och jämställda levnadsvillkor för alla invånare.

Fornander berättar bland annat om:

- Värmdös strategiska inriktning
- Genomförda aktiviteter
- Inriktning år 2, Modellkoncept för jämställdhet
- Pilotundersökning "Jämställd biståndsbedömning"

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande



§ 7

Dnr: 2026KS/0288

Återkoppling schemalagd återhämtning

Beslut

Informationen noteras.

Beslutsnivå

Kommunstyrelsens arbetsutskott

Ärendebeskrivning

Jan Rönnberg, kontorschef för social- och omsorgskontoret, informerar utskottet om piloten schemalagd återhämtning.

Rönnberg berättar bland annat om:

- Socialnämndens uppdrag om att säkerställa kompetensförsörjningen
- Pilotens resultat i form av styrkor och svagheter

Vidare informerar Rönnberg om tre alternativa vägar framåt:

- Alternativ 1: Behålla modellen oförändrad - uppskattad av medarbetare men svår att legitimera långsiktigt
- Alternativ 2: Fasa ut modellen - bör ske stegvis
- Alternativ 3: Ersätta modellen med en "innovativ Värmdömodell" – ger en långsiktig hållbarhet och får stöd utifrån intervjuer och omvärldsanalys där återhämtning kombineras med lärande, reflektion och utvecklingsarbete. Modellen innebär att medarbetarna inte är hemma för återhämtning på fredagar. Tiden används istället till exempelvis kompetensutveckling, metodutveckling, tid för dokumentation.

Piloten om den schemalagd återhämtningen fortsätter under 2026 och förslag till beslut om väg framåt för 2027 kommer utvärderas och fattas under hösten 2026.

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande